



## § 445

### Oikaisuvaatimus työllisyyspalveluliikelaituksen kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virkaan ottamisesta

HEL 2024-008396 T 01 01 01 01

#### Päätös

Kaupunginhallitus hylkäsi vs. elinkeinojohtajan päätöksestä 8.7.2024, § 21 tehdyn oikaisuvaatimuksen, koska oikaisuvaatimuksessa esitetyt perusteet eivät anna aiheutta päätöksen kumoamiseen.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Jukka-Pekka Ujula

#### Lisätiedot

Annukka Sorjonen, Työllisyysjohtaja, puhelin: 09 310 84800  
annukka.sorjonen(a)hel.fi

#### Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

#### Otteet

##### Ote

Arto Smedberg

##### Otteen liitteet

Esitysteksti

Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

#### Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

#### Esittelijän perustelut

Arto Smedberg on tehnyt oikaisuvaatimuksen vs. elinkeinojohtajan päätöksestä 8.7.2024 § 21, jolla päätettiin työllisyysliikelaituksen kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virkaan ottamisesta.

Kuntalain 134 §:n 1 momentin mukaan kunnanhallituksen, lautakunnan ja valiokunnan, niiden jaoston sekä niiden alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua.

Kuntalain 137 §:n 1 momentin mukaan oikaisuvaatimuksen ja kunnallisvalituksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.



Kuntalain 138 §:n mukaan oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Kuntalain 140 §:n 3 momentin mukaan kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Oikaisuvaatimus on tehty perustuen asianosaisuuteen ja se on saapunut 8.7.2024 Helsingin kaupungin kirjaamoon. Pöytäkirja on ollut nähtävänä yleisessä tietoverkossa 5.7.2024. Oikaisuvaatimus on osoitettu oikealle viranomaiselle ja se on saapunut säädetyssä määräajassa.

### Oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimuksen mukaan vs. elinkeinojohtajan 5.7.2024 tekemä virkaan ottamispäätös § 21. on purettava ja käynnistettävä uusi hakumennettely. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että hänellä on tehtävään vaadittavaa kokemusta suurten palvelukeskusten johtamisesta sekä ylempi korkeakoulututkinto, ammatillisen opettajan tutkinto sekä yli puolet suoritettuna kauppatieteiden tohtorin tutkinnosta.

### Viran nimitysperusteet ja kelpoisuusvaatimukset

Työllisyyspalveluliikelaitoksen perustamista koskevan päätöksen (KV 13.3.2024, § 59) mukaan työllisyyspalveluliikelaitoksen tehtävänä on huolehtia julkisten työvoimapalveluiden tuottamisesta, kaupungin työllisyyden edistämisestä sekä niihin liittyvästä kehittämisestä ja koordinaatiosta ja työkäisten kotoutumista edistävien palveluiden tuottamisesta.

Kaupunginhallitus perusti 6.5.2024 alkaen § 259 Helsingin kaupungin työllisyyspalveluliikelaitoksen yksikön johtajan virat. Niistä yksi on kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virka. Virat sijoitetaan väliaikaisesti kaupunginkanslian elinkeino-osastolle ja siirretään 1.1.2025 lukien toimintansa aloittavaan työllisyyspalveluliikelaitokseen.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 6 §:n 1 momentissa todetaan, että virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus.

Kohtaantopalveluiden yksikön johtajan kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto, kokemusta johtamistehtävissä sekä suomen kielen erinomainen ja ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito.

Muodollisen kelpoisuusvaatimuksen lisäksi hakuilmoituksessa ilmoitettiin, että kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virassa edellytetään näyttöjä tuloksellisesta työnhakija-asiakkaiden palvelujen johtamisesta.



Lisäksi edellytettiin näkemyksellisyyttä siitä, miten työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet saadaan kohtaamaan. Ilmoitimme arvostavamme kokemusta suurten volyymien palveluiden johtamisesta, muutoksen johtamisesta, erinomaisia neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja ja vaikuttavaa esiintymistaitoa. Lisäksi odotamme erinomaista paineensietokykyä myös ristiriitaisten odotusten keskellä. Eduksi luimme erinomaisen englannin kielen taidon. Etsimme henkilöä, joka on taitava ihmisten johtaja ja omaa valmentavan johtamisotteen.

Hakuilmoituksessa kuvailtiin tehtävää siten, että hakijalla on kyky huomioida ennakoivasti toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia, rakentaa ja käynnistää uutta toimintaa sekä varmistaa kaupungin strategisten linjausten toteutumista. Hakijan tulee edustaa kaupunkia sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa tehtävässä yhteistyössä ja vastata yksikkönsä palvelukyvystä, kustannusvaikuttavuudesta sekä toiminnan tuloksellisuudesta ja taloudesta. Lisäksi tehtävää kuvailtiin myös siten, että yksikön johtaja johtaa noin 250-300 henkilön yksikköä, toimii tiimipäälliköiden valmentavana esihenkilönä sekä johtaa ja koordinoi sovitujen tiimien ja työryhmien toimintaa.

#### Valintamenettely

Kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virka oli julkisesti haettavana 22.5.-5.6.2024 kaupungin sähköisessä rekrytointipalvelussa. Hakuilmoitus oli lisäksi esillä Työmarkkinatorin, Joblyn, Oikotien ja Duunitorin työnhakusivustoilla sekä LinkedInin työpaikkajulkaisuissa. Rekrytoinnin markkinoinnissa käytettiin myös Helsingin Sanomien diginostoa.

Viran kelpoisuusvaatimukset ja virkaan eduksi katsottavat asiat on ilmoitettu hakuilmoituksessa.

Virkaa haki hakuajan puitteissa 22 henkilöä. Hakijoista 21 täytti virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Hakemuksia arvioitaessa huomioitiin, kuinka hyvin hakemuksissa esiin tuotu osaaminen ja aiempi kokemus vastaa haettavan tehtävän vaatimuksia. Jatkoon kutsuttiin 4 hakijaa, joilla tämä arvioitiin toteutuvan parhaiten.

Seuraava vaihe toteutettiin videohaastatteluna. Videovastaukset pyydettiin Helbit-rekrytointijärjestelmän videohaastattelutyökalulla 6.-10.6.2024. Videohaastattelun vastauksia arvioivat työllisyysjohtaja Annukka Sorjonen ja asiantuntija Henna Heikkinen.

Kaikki videovaiheeseen yltäneet olivat kokeneita ja osaavia ammattilaisia. Arvioinnissa painotettiin videoiden perusteella välittyneitä näkemyksellistä johtamisotetta, tapaa välittää videossa sanomansa vakuuttavasti ja jäsentyneesti sekä eteenpäin katsovia ajatuksia haettavana olevan viran substanssiin liittyen. Jatkoon kutsuttiin 4 hakijaa, joiden



aiempi kokemus sekä videovastaukset antoivat vakuuttavimman kuvan soveltuvuudesta virkaan.

Seuraava haastattelukierros toteutettiin ryhmähaastatteluina 17.-18.6.2024. Kohtaantopalveluiden yksikön johtajan ryhmähaastatteluun kutsuttiin neljä hakijaa. Ryhmähaastattelussa hakijoita arvioivat työllisyysjohtaja Annukka Sorjonen, kehittämispäällikkö Heli Lappi-Rantanen sekä asiantuntijat Henna Heikkinen ja Anne-Mari Mourukoski.

Kaikilla ryhmähaastatteluun kutsutuilla arvioitiin siis olevan hyvää, keskenään erilaista johtamisosaamista monipuolisesti erilaisista organisaatioista. Ryhmähaastatteluissa hakijoita arvioitiin haettavana olevan viran substanssiin liittyvän ryhmä- ja yksilötehtävän perusteella.

Rekrytointiryhmä arvioi, kuinka hyvin hakijat pystyivät tuomaan ryhmähaastattelutilanteessa esiin näkemyksellistä johtamisotetta, moderneja johtamisen keinoja sekä yhteistyökykyä ryhmässä. Jatkoon valitut toivat myös parhaiten esiin johtamisen näkökulmaa operatiivisen ja kehittämisenäkökulman lisäksi ja pystyivät tuomaan keskusteluun johtotehtävässä vaadittavaa strategisen tason näkemystä. Jatkoon valitut esittivät sanomansa vakuuttavimmin ja onnistuivat tekemään sen kiteytetysti ja niin, että se kutsuu ihmisiä mukaan.

Jatkoon henkilöarviointeihin ja toiselle haastattelukierrokselle kutsuttiin kaksi hakijaa.

Henkilöarvioinnit toteutti MPS-yhtiöt Oy ajalla 18.-27.6.2024 ja toisen kierroksen haastattelut pidettiin 28.6.2024. Toisessa haastattelussa hakijoita haastattelivat työllisyysjohtaja Annukka Sorjonen, yhteisten palvelujen johtaja Kirsti Laine-Hendolin, yksikön päällikkö, vs. elinkeinojohtaja Paula Miettinen, sekä asiantuntija Henna Heikkinen.

Päätöksen perusteleminen ja virkaan valinnalle asetettujen edellytysten täyttyminen

Hallintolain 45 §:n 1 momentin mukaan päätös on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset.

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaiset yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Lain esitöiden yksityiskohtaisten perustelujen (HE 1/1998 vp, s. 180) mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tar-



koitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät.

Hakijoita perustuslain 125 §:n 2 momentin perusteella vertailtaessa on nimitysperusteita oikeuskäytännön mukaan arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet (KHO 2005:44).

Ylimpien laillisuusvalvojen ratkaisukäytännön perusteella virkaan nimitävällä on harkintavaltaa muun ohella sen suhteen, miten virkaan kuuluvien tehtävien asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita painotetaan. Tämä koskee myös esimerkiksi hakijoiden koulutuksen, työkokemuksen sekä viran tehtäviin perehtyneisyyden keskinäistä painotusta hakijoita vertailtaessa. (AOA sij. 5.10.2017, dnro EOAK/3992/2017). Kohtaantopalveluiden johtajan valintapäätöksen perusteluista käy ilmi, että 22 hakijasta 21 täytti kelpoisuusvaatimukset. Yksityiskohtainen ansiovertailu voidaan useiden hakijoiden joukosta ylimpien laillisuusvalvojen kannanottojen perusteella rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina (EOA 22.6.2006, dnro 13/4/05). Viranhakumenettelyn luonteeseen kuuluu lisäksi se, että vain osa hakijoista kutsutaan haastatteluun.

Valintapäätöksessä hakijoita on vertailtu yhdenmukaisilla hakuilmoituksessa ilmoitetuilla valintaperusteilla ja jotka käyvä ilmi valintapäätöksen perusteluista. Yksikön johtajan tehtävässä edellytetään näyttöjä tuloksellisesta työnhakija-asiakkaiden palvelujen johtamisesta sekä näkemysellisyyttä siitä, miten työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet saadaan kohtaamaan. Tehtävän edellytysten lisäksi hakuilmoituksessa kuvailtiin tehtävää, mutta nämä kuvailevat tehtävät eivät olleet valintaperusteena, eikä hakijoita niiden suhteen vertailtu.

Valintaprosessi toteutettiin monimenetelmällisesti siten, että kokonaisarviointiin kuului hakemuksen lisäksi videohaastattelu, ryhmähaastattelu tehtävineen, MPS:n toteuttama henkilöarviointi sekä yksilöhaastattelu. Oikaisuvaatimuksen tehnyt henkilö ei edennyt hakemuksensa perusteella jatkoon valintaprosessissa.

Virkaan valittu Tuomas Järvinen on suorittanut yhteiskuntatieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Kuopion yliopistossa vuonna 2008. Järvinen on toiminut Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden palvelupäällikkönä vuodesta 2022 vastaten asiakaspalvelun johtamisesta ja kehittämisestä sekä osaamisen ja uraohjauksen palvelukoko-



naisuuden tulos- ja henkilöstöjohtamisesta sekä verkosto- ja kumppanuusyhteistyöstä. Näiden lisäksi hän vastasi uuden palveluorganisaation valmistelusta erityisesti kohtaantopalveluiden osalta. Aiemmin hän on työskennellyt palveluesihenkilönä Helsingin työllisyyspalveluissa ja Vantaan kaupungilla. Tätä ennen Järvinen on työskennellyt pitkään erilaisissa johtajatehtävissä ja päällikkö- ja esihenkilötehtävissä Seure Henkilöstöpalvelut Oy:lla.

Kohtaantopalveluiden yksikön johtajan valintapäätöksen perusteluista käy ilmi, että yksikön johtajan virassa edellytetään näkemystä siitä, miten työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet saadaan kohtaamaan, sekä näyttöjä tuloksellisesta työnhakijapalveluiden johtamisesta sekä erinomaisia neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja ja vahvaa ihmisten johtamistaitoa valmentavalla otteella.

Työllisyyden ekosysteemit ovat kompleksisia ja normatiivista työllisyystehtävää laajempia, joissa johtaminen ja palveluiden kehittäminen sidosryhmien kanssa edellyttää kykyä viestiä uskottavasti ja laaja-alaisesti sekä systeemistä ajattelua. Virkaan valitulla Tuomas Järvisellä on laaja työllisyyspalveluiden toimintakentän tuntemus, vaikuttavat vuorovaikutustaidot sekä kyky johtaa pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti. Lisäksi Järvisen osalta valintaprosessin aikana korostui laaja kokemus palveluiden kehittämisestä niin viranomaispalveluissa kuin julkishallinnon ulkopuolella. Järvisen näkemykset työnhakijoiden ja työnantajien tarpeiden kohtaamisesta perustuivat laajaan toimintaympäristön tunteeseen sekä ymmärrykseen palvelun tuotantotavoista, mikä katsotaan edistävän parhaiten mahdollisuuksia toimia uudessa liiketoimintamalliin perustuvassa organisaatiossa.

Kunnan viranomaisella on lähtökohtaisesti laaja harkintavalta valita ketnet tahansa kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista. Tätä harkintavaltaa kaventavat perustuslain 125.2 §:n yleiset nimitysperusteet. Perustuslain säännös edellyttää hakijoiden ansioiden vertailua, joka on suoritettu kohtaantopalveluiden yksikön johtajaa valittaessa. Niin suhteessa hakuilmoituksessa ilmoitettuihin edellytyksiin kuin hakijoiden keskinäisessä vertailussa virkoihin valitun henkilön on katsottu olevan ansioitunein ja omaavan siten parhaat edellytykset kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virkaan kuuluvien tehtävien hoitamiseen.

#### Yhteenveto ja johtopäätökset

Virkaan valittu täyttää viralle asetetun muodollisen kelpoisuusvaatimuksen, yleisten nimitysperusteiden asettamat vaatimukset sekä muut hakuilmoituksessa esitetyt edellytykset.

Hakijoiden ansiovertailu on suoritettu asianmukaisesti ja päätös on perusteltu hallintolain edellyttämällä tavalla. Virkaan ottaminen on perus-



tunut hakijoiden vertailuun, jossa koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi on otettu huomioon haastattelussa esille tulleet seikat sekä hakijoiden viran hoidon kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Päätöksessä on selvitetty valituksi tulleen koulutus, työkokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet objektiivisesti osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Virkaan on valittu kokonaisarvioinnin perusteella hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset ja muut edellytykset parhaiten täyttävä eli ansioitunein hakija.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole esittänyt sellaisia seikkoja, jotka osoittaisivat, että vs. elinkeinojohtaja olisi käyttänyt harkintavaltaansa muuhun kuin mihin se tässä asiassa on ollut käytettävissä. Vs. elinkeinojohtajan päätös ei ole lainvastainen, eikä se ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä, ja se on tarkoituksenmukainen. Oikaisuvaatimus tulee näin ollen hylätä perusteettomana.

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Jukka-Pekka Ujula

Lisätiedot

Annukka Sorjonen, Työllisyysjohtaja, puhelin: 09 310 84800  
annukka.sorjonen(a)hel.fi

**Muutoksenhaku**

Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

**Otteet**

**Ote**

Arto Smedberg

**Otteen liitteet**

Esiteksti

Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

**Päätöshistoria**

Keskushallinto Kaupunginkanslia Elinkeino-osasto Elinkeinojohtaja 05.07.2024 § 21

HEL 2024-008396 T 01 01 01 01

**Päätös**

Vs. elinkeinojohtaja päätti ottaa yhteiskuntatieteiden maisteri Tuomas Järvisen kohtaantopalveluiden yksikön johtajan vakinaiseen virkaan 7500 euroa/kk kokonaispalkan mukaisin palkkaeduin. Virassa on kuuden kuukauden koeaika.

**Postiosoite**

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

**Käyntiosoite**

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Y-tunnus**

0201256-6



Mikäli virkaan otetaan henkilö, joka ei ole kaupungin palveluksessa, eikä terveydellisiä tietoja ole käytettävissä virkaan otettaessa, on päätös tällaisen henkilön osalta ehdollinen, kunnes henkilön terveydentilasta saadun selvityksen perusteella virkaan ottaminen on vahvistettu. Selvitys on esitettävä 30 päivän kuluessa virkaan ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien.

#### Päätöksen perustelut

Työllisyyspalveluliikelaitoksen perustamista koskevan päätöksen (KV 13.3.2024, § 59) mukaan työllisyyspalveluliikelaitoksen tehtävänä on huolehtia julkisten työvoimapalveluiden tuottamisesta, kaupungin työllisyyden edistämisestä sekä niihin liittyvästä kehittämisestä ja koordinaatiosta ja työkäisten kotoutumista edistävien palveluiden tuottamisesta.

Kaupunginhallitus perusti 6.5.2024 alkaen § 259 Helsingin kaupungin työllisyyspalveluliikelaitoksen yksikön johtajan virat. Niistä yksi on kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virka. Virat sijoitetaan väliaikaisesti kaupunginkanslian elinkeino-osastolle ja siirretään 1.1.2025 lukien toimintansa aloittavaan työllisyyspalveluliikelaitokseen.

Tehtäväkuvaan kuuluvat työllisyyspalveluliikelaitoksen 1.1.2025 käynnistyvän toiminnan suunnittelu ja valmisteleminen sekä vuoden 2024 loppuun asti käynnissä olevaan työllisyyden kuntakoikeiluun liittyvät valvonta-, kehittämis-, seuranta-, tilastointi-, ennakointi- ja ohjaustehtävät.

Kohtaantopalveluiden yksikön johtajan virka oli julkisesti haettavana 22.5.-5.6.2024 kaupungin sähköisessä rekryointipalvelussa. Hakuilmoitus oli lisäksi esillä Työmarkkinatorin, Joblyn, Oikotien ja Duunitorin työnhakusivustoilla sekä LinkedInin työpaikkajulkaisuissa. Rekrytoinnin markkinoinnissa käytettiin myös Helsingin Sanomien diginostoa.

Hallintosäännön 12 luvun 1 §:n 2 momentin 9 kohdan mukaan kanslia-päällikkö, ellei ole siirtänyt tehtävää toiselle viranhaltijalle, ottaa palvelukseen kaupunginkanslian viranhaltijat ja työntekijät.

Virkaa täytettäessä on noudatettava perustuslain 125 § 2 momenttia säädettyjä yleisiä virkanimitysperusteita, jotka ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Tämän yksikön johtajan viran kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, kokemus johtamistehtävissä sekä suomen kielen erinomainen ja ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito.

Muodollisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi hakuilmoituksessa todettiin, että tehtävään etsitään henkilöä, joka on taitava ihmisten johtaja. Edel-





lytämme tehtävässä näyttöjä tuloksellisesta työnhakija-asiakkaiden palvelujen johtamisesta. Tehtävässä menestyminen edellyttää näkemyskykyä siitä, miten työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet saadaan kohtaamaan. Arvostamme kokemusta suurten volyymien palveluiden johtamisesta sekä muutoksen johtamisesta. Valittavalla johtajalla tulee lisäksi olla erinomaiset neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot ja vaikuttava tapa esiintyä. Hän on valmentava johtaja, jolla on erinomainen paineensietokyky myös ristiriitaisten odotusten keskellä. Eduksi kerroimme lukevamme erinomaisen englannin kielen taidon.

Kaupungilla johdon tehtävissä sovelletaan kokonaispalkkajärjestelmää. Palkka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä tehtävässä menestymisen edellyttämän kokemuksen mukaan. Hallintosäännön 12 luvun 3 §:n 3 kohdan mukaan henkilöstöjohtaja päättää tehtävien vaativuusluokittelusta ja tarkastusjohtajaa lukuun ottamatta siihen perustuvasta palkasta.

#### Hakijat ja rekrytointiprosessi

Virkaa haki hakuajan puitteissa 22 henkilöä. Hakijoista 21 täytti virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Hakemuksia arvioitaessa huomioitiin, kuinka hyvin hakemuksissa esiin tuotu osaaminen ja aiempi kokemus vastaa haettavan tehtävän vaatimuksia. Jatkoon kutsuttiin 4 hakijaa, joilla tämä arvioitiin toteutuvan parhaiten.

Seuraava vaihe toteutettiin videohaastatteluna. Videovastaukset pyydettiin Helbit-rekrytointijärjestelmän videohaastattelutyökalulla 6.-10.6.2024. Videohaastattelun vastauksia arvioivat työllisyysjohtaja Annukka Sorjonen ja asiantuntija Henna Heikkinen. Kaikki videovaiheeseen yltäneet olivat kokeneita ja osaavia ammattilaisia. Arvioinnissa painotettiin videoiden perusteella välittynyttä näkemyskykyä johtamisotetta, tapaa välittää videossa sanomansa vakuuttavasti ja jäseny-neesti sekä eteenpäin katsovia ajatuksia haettavana olevan viran substanssiin liittyen. Jatkoon kutsuttiin 4 hakijaa, joiden aiempi kokemus sekä videovastaukset antoivat vakuuttavimman kuvan soveltuvuudesta virkaan.

Seuraava haastattelukierros toteutettiin ryhmähaastatteluina 17.-18.6.2024. Kohtaantopalveluiden yksikön johtajan ryhmähaastatteluun kutsuttiin Tuomas Järvinen, \*\*\*\*\* Ryhmähaastattelussa hakijoita arvioivat työllisyysjohtaja Annukka Sorjonen, kehittämisspäällikkö Heli Lappi-Rantanen sekä asiantuntijat Henna Heikkinen ja Anne-Mari Mourukoski.

Järvinen Tuomas on suorittanut yhteiskuntatieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Kuopion yliopistossa vuonna 2008. Järvinen on toiminut Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö-



nä vuodesta 2022 vastaten asiakaspalvelun johtamisesta ja kehittämisestä sekä osaamisen ja uraohjauksen palvelukokonaisuuden tulos- ja henkilöstöjohtamisesta sekä verkosto- ja kumppanuusyhteistyöstä. Näiden lisäksi hän vastasi uuden palveluorganisaation valmistelusta erityisesti kohtaantopalveluiden osalta. Aiemmin hän on työskennellyt palveluesihenkilönä Helsingin työllisyyspalveluissa ja Vantaan kaupungilla. Tätä ennen Järvinen on työskennellyt pitkään erilaisissa johtajatehtävissä ja päällikkö- ja esihenkilötehtävissä Seure Henkilöstöpalvelut Oy:lla.

\*\*\*\*\* on suorittanut yhteiskuntatieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Itä-Suomen yliopistossa vuonna 2006. \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* on suorittanut kasvatustieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Jyväskylän yliopistossa vuonna 1997. \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* on suorittanut yhteiskuntatieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Kuopion yliopistossa vuonna 1999. \*\*\*\*\*

Kaikilla ryhmähaastatteluun kutsutuilla arvioitiin siis olevan hyvää, keskenään erilaista johtamisosaamista monipuolisesti erilaisista organisaatioista. Ryhmähaastattelussa hakijoita arvioitiin haettavana olevan viran substanssiin liittyvän ryhmä- ja yksilötehtävän perusteella. Rekrytointiryhmä arvioi, kuinka hyvin hakijat pystyivät tuomaan ryhmähaastattelutilanteessa esiin näkemyksellistä johtamisotetta, moderneja johtamisen keinoja sekä yhteistyökykyä ryhmässä. Jatkoon valitut toivat myös parhaiten esiin johtamisen näkökulmaa operatiivisen ja kehittämisenäkökulman lisäksi ja pystyivät tuomaan keskusteluun johtotehtävässä vaadittavaa strategisen tason näkemystä. Jatkoon valitut esittivät sanomansa vakuuttavimmin ja onnistuivat tekemään sen kiteytetysti ja niin, että se kutsuu ihmisiä mukaan.

Jatkoon henkilöarviointeihin ja toiselle haastattelukierrokselle kutsuttiin Tuomas Järvinen ja \*\*\*\*\*

Henkilöarviointitoteutti MPS-yhtiöt Oy ajalla 18.-27.6.2024 ja toisen kierroksen haastattelut pidettiin 28.6.2024. Toisessa haastattelussa hakijoita haastattelivat työllisyysjohtaja Annukka Sorjonen, yhteisten palvelujen johtaja Kirsti Laine-Hendolin, yksikön päällikkö, vs. elinkeinojohtaja Paula Miettinen, sekä asiantuntija Henna Heikkinen.

## Arviointi

Työllisyyspalveluliikelaitoksen yksiköiden johtajilla on merkittävä rooli uuden liikelaitoksen toiminnan alkuun saamisessa ja siihen kohdistuvien suurten odotuksiin vastaamisessa. Kohtaanto-palveluiden johtaja vastaa henkilö- ja työnantaja-asiakkaille tarjottavien palveluiden ja toi-



mintojen johtamisesta, kehittämisestä ja niihin liittyvästä valmistelutyöstä. Yksikön johtaja johtaa yli 200 henkilön yksikköä ja toimii mm. tiimpäälliköiden valmentavana esihenkilönä.

Lopullinen vertailu suoritettiin kahden kärkihakijan Tuomas Järvisen ja \*\*\*\*\*

Tehtävässä menestyminen edellyttää näkemystä siitä, miten työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet saadaan kohtaamaan, sekä näyttöjä tuloksellisesta työnhakijapalveluiden johtamisesta. Molemmat kärkihakijat toivat prosessin aikana esille hyviä näkemyksiä työnhakijoiden ja työnantajien tarpeiden yhteensovittamisesta. Järvinen kuitenkin esitti selkeämmin näkemyksensä palvelun ja toiminnan kehittämisestä, ja hänen näkemyksensä perustuivat laajaan toimintaympäristön tuntemukseen sekä ymmärrykseen palvelun tuotantotavoista, mikä edistää mahdollisuuksia toimia uudessa liiketoimintamalliin perustuvassa organisaatiossa.

Työssä onnistuminen edellyttää vahvaa ihmisten johtamistaitoa valmentavalla otteella. \*\*\*\*\* on keskustelevalta ja vuorovaikutteinen johtaja. Tuomas Järvinen puolestaan johtajana tukee muita ja toimii sparraajana. Hänen johtamistyyliään kuvastaa osallistava ja kysyvä johtamistyyli. Järvinen on ollut aiemmin mukana luomassa yhteisjohtamisenmallia, josta nähdään hyötyä uuden liikelaitoksen alkuun saamisessa ja yhteisten toimintatapojen vakiinnuttamisessa.

Kohtaantopalveluiden johtamisessa arvostetaan myös kokemusta suurten volyymien palveluiden johtamisesta sekä muutoksen johtamisesta. Molemmilla kärkihakijoista on kokemusta suurten volyymien palveluiden johtamisesta sekä muutoksen johtamisesta. \*\*\*\*\* ja Järvisellä puolestaan kolmesta suuresta eri julkisorganisaatiosta.

Valittavalla henkilöllä tulee lisäksi olla erinomaiset neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot sekä vaikuttava ja vakuuttava tapa tuoda ajatuksiaan esille. Molemmat kärkihakijat ovat varsin varmoja esiintyjiä ja heidän neuvottelutaitonsa arvioidaan hyviksi. Kuitenkin Tuomas Järvinen toi ajatuksiaan esille vaikuttavammin ja kiteytetysti, pohjaten ajatuksiaan vahvaan toimintaympäristön tuntemukseen.

Hakuasiakirjoihin, haastatteluihin ja henkilöarviointiin perustuvan kokonaisarvion perusteella katsotaan, että hakijoista Tuomas Järvisellä on parhaat edellytykset hoitaa edellä kuvattuja virkaan kuuluvia tehtäviä. Hänen valintaansa puoltaa rekrytointiprosessin aikana esiin tuotu vahva näyttö kyvystä johtaa kohtaantopalveluita pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti. Hänen menestystään tehtävässä tukee kyky luoda uutta vahvaa yhteistyökulttuuria, jonka hän tekee ihmisiä osallistaen, sparraten ja erilaisia tilanteita herkällä korvalla kuunnellen. Tuomas Järvinen



pystyy hyödyntämään laajaa toimintakentän tuntemustaan sekä vaikuttavia vuorovaikutustaitojaan yksikön johtamisessa, ja siten vaikuttamaan positiivisesti kohtaanpalveluille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Samalla hänen taustansa liiketoimintamallilla toimivasta organisaatiossa edistää onnistumista toimia johtajana uudessa liiketoimintamalliin perustuvassa organisaatiossa. Lisäksi eduksi luetaan Järvisen erinomainen englannin kielen taito.

Lisätiedot

Henna Heikkinen, asiantuntija, puhelin: 09 310 24383  
henna.heikkinen(a)hel.fi